

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sejalan dengan perkembangan dunia saat ini, kehidupan manusia semakin berkembang pesat di berbagai bidang seperti ekonomi, politik, teknologi, industri, kesehatan dan bidang lainnya. Bidang industri merupakan salah satu bidang yang paling penting dalam perekonomian Indonesia. Bidang industri penyumbang terbesar terhadap produk domestik bruto (PDB) di Indonesia, yaitu sekitar 50%. Hal ini didasarkan pada perannya yang sangat besar dalam mempercepat proses pertumbuhan ekonomi nasional. Menurut Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) 2022, berdasarkan kebijakan makro ekonomi baik fiskal maupun moneter, sektor industri memegang peranan strategis dalam upaya mencapai sasaran pembangunan ekonomi.

Salah satu jenis industri yang berkembang adalah industri pakaian jadi atau garmen. Industri garmen merupakan jenis industri yang memproduksi penggabungan dan penjahitan berbagai potongan dan komponen bentuk atau pola menjadi suatu busana. Industri tekstil dan garmen di Indonesia merupakan industri prioritas nasional yang masih prospektif untuk dikembangkan. Industri tekstil dan garmen menaruh donasi relatif besar terhadap pertumbuhan ekonomi, selain membangun lapangan kerja cukup besar, industri ini mendorong peningkatan investasi dalam dan luar negeri serta memberikan kontribusi besar bagi perekonomian nasional, terutama dalam hal ekspor.

Sektor garmen Indonesia dikenal sebagai salah satu penghasil produk pakaian berkualitas dengan harga yang terjangkau. Di Indonesia banyak perusahaan perusahaan garmen di berbagai daerah salah satunya Kabupaten Subang. Wilayah Kabupaten Subang merupakan wilayah yang mempunyai potensi lokasional dan daya dukung fisik yang cukup memadai untuk pengembangan industri. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) Subang terdapat tiga perusahaan industri yang banyak berkembang di Subang, diantara lain otomotif, makanan dan minuman, dan garmen.

Subang terletak sekitar 89 km sebelah timur Jakarta terhubung secara strategis dengan banyak infrastruktur seperti pelabuhan patimban, bandara internasional kertajati, jalan tol trans jawa, kereta untuk penumpang dan kargo serta kereta cepat Jakarta-Surabaya. Wilayah subang juga rumah bagi lebih dari 800.000 calon tenaga kerja potensial dan upah kompetitif yang lebih rendah sehingga banyak perusahaan berdiri disana.

Saat ini wilayah Subang sedang dalam proyek pembangunan industri besar yaitu Kota Industri Subang Metropolitan, yang sangat berpotensi untuk kemajuan industri di Kabupaten Subang, Subang Smartpolitan akan menjadi pusat pengembangan ekonomi terbaru di Jawa Barat. Banyak investor yang tertarik untuk berinvestasi disana dan banyak perusahaan yang akan berdiri disana, sehingga persaingan industri di wilayah Kabupaten Subang semakin kompetitif, sehingga perusahaan yang sudah berdiri disana harus mampu bersaing. Berikut ini adalah beberapa nama-nama pabrik garmen yang berada di Kota Subang diantaranya seperti pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Nama Pabrik di Kabupaten Subang

No	Nama Pabrik	Tahun Berdiri	Alamat
1.	PT. Daenong Global	2010	Jl. Raya Sadang Subang Km. 138 Cikadu Manyeti, Dawuan Kaler, Kec. Dawuan, Kabupaten Subang, Jawa Barat 41271
2.	PT Seyoung Industri	2016	Wantilan, Kec. Cipeundeuy, Kabupaten Subang, Jawa Barat 41272
3.	PT. Tiga Kyung Seung Garmen	2009	Cipeundeuy, Kec. Cipeundeuy, Kabupaten Subang, Jawa Barat 41272
4.	PT. TKG Taekwang Indonesia	2010	Jl. Raya Cinangsi, Karanganyar, Kec. Subang, Kabupaten Subang, Jawa Barat 41285
5.	PT. Handsome	2019	Kp. Ciela Rt.01/01, Wanakerta, Kec. Purwadadi, Kabupaten Subang, Jawa Barat 41261
6.	PT Young Won Indonesia	2013	Karangmukti, Kec. Cipeundeuy, Kabupaten Subang, Jawa Barat 41271
7.	PT Hyun Dong Indonesia	2005	Jl. Raya Wantilan- Cipeundeuy, Wantilan, Kec. Cipeundeuy, Kabupaten Subang, Jawa Barat 41272

Sumber: <https://www.daftar.co/perusahaan-di-subang-jawa-barat/#gsc.tab=0>

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa PT. Hyun Dong merupakan Perusahaan garmen yang paling lama berdiri diantara Perusahaan garmen lainnya, yaitu pada 2005 atau 19 tahun yang lalu. Dengan lamanya Perusahaan berdiri PT. Hyun Dong telah mengalami berbagai kondisi Perusahaan. Mulai dari kondisi perusahaan saat produk sangat diminati oleh vendor/klien, bahkan kondisi terpukul dimana perusahaan hampir mengalami kebangkrutan sampai banyak karyawan yang dirumahkan, karena suatu kondisi tertentu, pesanan yang melemah, dan kondisi seperti covid 19 yang sangat merugikan Perusahaan, sehingga PT. Hyun

Dong ini menjadi alasan peneliti untuk menjadi tempat dalam melakukan penelitian.

Pabrik garmen PT. Hyun Dong Indonesia merupakan pabrik yang telah berdiri 19 tahun yang lalu sebagai salah satu perusahaan garmen di Kabupaten Subang, dan pabrik yang telah mendapat kepercayaan oleh vendor/klien sampai saat ini. Perusahaan ini memproduksi kain menjadi pakaian jadi dan mengekspornya ke Amerika Serikat. Customers utama PT. Hyun Dong Indonesia adalah Talbots dan Macys. Adanya kepercayaan oleh vendor/klien sampai saat ini, tentunya perusahaan membutuhkan manajemen yang baik untuk dapat mengelola jalannya pengoperasian dengan sebaik mungkin dan dapat mengatasi setiap permasalahan yang ada di perusahaan.

PT. Hyun Dong Indonesia sebagai perusahaan industri yang telah berdiri sejak lama, tentunya mempunyai permasalahan-permasalahan. Beberapa permasalahan yang ada di perusahaan ialah terdapat pada bagian Sumber Daya Manusia yang menyangkut kinerja karyawannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar yang berkaitan langsung dengan proses pencapaian tujuan bagi perusahaan untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Menurut Hasibuan (2019:20) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”. Perusahaan yang ingin mendapatkan hasil maksimal dalam pencapaian tujuannya haruslah lebih serius memperhatikan peran dari SDM dan juga sumber daya lainnya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019:130) manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi, meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian. Berdasarkan fungsi-fungsi tersebut diharapkan perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan lebih baik agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bisa diandalkan pada proses menghasilkan produk yang berkualitas demi pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat diandalkan memerlukan pengelolaan yang efektif dan efisien, itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dengan baik dan benar akan sangat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan memiliki peran penting di dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas baik sangatlah dibutuhkan oleh sebuah perusahaan, karena dengan semakin baiknya kualitas dari karyawannya, akan sangat berdampak positif pada perusahaan yang memperkerjakannya.

Berdasarkan data dari HRD PT. Hyun Dong Indonesia, terhadap beberapa kategori kinerja karyawan yang berbeda, sebagai berikut:

Tabel 1.2
Sistem Kinerja PT. Hyun Dong Indonesia

Keterangan	Nilai (%)
A = Sangat Baik	91-100
B = Baik	81-90
C = Cukup	71-80
D = Kurang	61-70

Sumber : HRD PT. Hyun Dong Indonesia

Berdasarkan wawancara awal dengan pihak PT. Hyun Dong Indonesia berkenaan dengan kinerja karyawan, peneliti menemukan adanya fenomena atau permasalahan yang terjadi pada PT. Hyun Dong Indonesia. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan setiap tahunnya yang cenderung fluktuatif di periode tahun 2019-2023 seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 1.3

Tabel 1.3
Kinerja Karyawan di PT. Hyun Dong Indonesia

No.	Tahun	Angka (%)	Predikat
1	2019	90,2	B
2	2020	75,1	C
3	2021	82,5	B
4	2022	77,4	C
5	2023	74,2	C

Sumber : HRD PT. Hyun Dong Indonesia

Adanya permasalahan perusahaan yang menyangkut pada menurun dan rendahnya kinerja karyawan PT. Hyun Dong Inonesia membuat perusahaan ikut merasakan dampaknya, dapat dilihat pada target dan realisasi penjualan produk PT. Hyun Dong Inonesia pada tahun 2019-2023 seperti pada tabel 1.4

Tabel 1.4
Target dan Realisasi Produksi PT. Hyun Dong Indonesia

Tahun	Target Produksi	Realisasi produksi	Target Produksi Tidak Tercapai
2019	1.863.557 pcs	1.470.020 pcs	393.537 pcs
2020	1.344.813 pcs	451.182 pcs	893.631 pcs
2021	1.600.980 pcs	1.299.868 pcs	301.112 pcs
2022	1.517.687 pcs	1.068.607 pcs	449.080 pcs
2023	1.376.408 pcs	751.990 pcs	624.418 pcs

Sumber : Hasil pengolahan data dari bagian produksi PT. Hyun Dong Indonesia

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa tidak tercapainya target produksi perusahaan pada periode 2019-2023, selain itu banyak jumlah produk cacat yang dihasilkan yang berakibat pada realisasi produksi dan target produksi yang tidak tercapai.

Berikut jumlah produk cacat dari tahun 2019-2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5
Jumlah Produk Cacat PT. Hyun Dong Indonesia

Tahun	Jumlah Produk Cacat
2019	8.225 pcs
2020	7.621 pcs
2021	6.487 pcs
2022	10.081 pcs
2023	11.067 pcs

Sumber : Hasil pengolahan data dari bagian produksi PT. Hyun Dong Indonesia

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa selama periode 2019-2023 jumlah produk cacat yang dihasilkan PT. Hyun Dong Indonesia cukup tinggi. Adanya peningkatan produk cacat di setiap tahunnya mengakibatkan kerugian yang dialami oleh perusahaan dari segi materil dan nonmaterial. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja para karyawan belum optimal.

Peneliti melakukan prasurvei kepada 30 orang karyawan PT. Hyun Dong Indonesia dengan cara menyebarkan kuesioner yang bertujuan untuk memperkuat penelitian ini. Peneliti menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Shao dan Wang (2022:7) Peneliti akan menyajikan tabel hasil prasurvei berikut ini

Tabel 1.6
Kinerja Karyawan PT. Hyun Dong Indonesia

No.	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kualitas Hasil kerja	1	11	7	8	3	91	3,03
2	Kuantitas Hasil Kerja	0	10	8	11	1	93	3,1
3	Ketepatan Waktu	0	9	10	10	1	93	3,1
4	Inisiatif	1	9	10	6	4	93	3,1
5	Bekerja Tanpa Pengawasan	0	6	11	12	1	98	3,26
Skor Rata-rata								3,12
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah pertanyaan Kuesioner								

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survei, 2024

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,12 mengacu pada kategori kurang baik dimana 3,12 termasuk ke dalam rentang 2,61 sampai 3,40 (Sugiyono, 2018:153). Dimensi yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu kualitas hasil kerja memiliki skor rata-rata 3,03, dimensi kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu dan inisiatif memiliki skor rata-rata yang sama yaitu 3,1.

Hal tersebut menunjukkan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan pada PT. Hyun Dong Indonesia, sebagai berikut:

1. Karyawan kurang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.
2. karyawan kurang menyelesaikan pekerjaan sesuai target.
3. Karyawan kurang tepat waktu dalam bekerja.
4. Karyawan kurang memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara dengan HRD, peneliti mengembangkan faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan dengan beberapa dimensi menurut para ahli antara lain faktor lingkungan kerja dengan dimensi fisik dan non-fisik menurut teori Sedarmayanti (2019:21), faktor *Employee engagement* dengan dimensi semangat, dedikasi dan menyatu menurut teori (Shuck, 2019:68), faktor *job insecurity* dengan dimensi arti penting aspek pekerjaan, perubahan negatif pada keseluruhan aspek kerja, dan ketidakberdayaan menurut teori (Hvinden, 2019:41), faktor kompensasi dengan dimensi gaji, insentif, bonus, tunjangan dan penghargaan menurut teori Hasibuan (2019:120), dan faktor motivasi kerja dengan dimensi kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, kebutuhan kekuasaan menurut teori McClelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2019:162). Berikut ini adalah hasil dari kuesioner pra-survei penelitian di PT. Hyun Dong Indonesia

Tabel 1.7
Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Hyun Dong Indonesia

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Lingkungan Kerja	Fisik	1	4	5	17	3	107	3,56
		Non Fisik	1	3	6	15	5	110	3,66
	Skor Rata-rata Lingkungan Kerja							3,61	
2	<i>Employee Engagement</i>	<i>Vigor</i>	1	10	7	5	7	97	3,23
		<i>Dedication</i>	3	7	8	10	2	91	3,03
		<i>Absorption</i>	3	10	6	8	3	88	2,93
	Skor Rata-rata <i>Employee Engagement</i>							3,06	
3	Kompensasi	Gaji	0	0	2	17	11	129	4,3
		Insentif	0	8	10	9	3	97	3,23
		Bonus	0	5	10	11	4	104	3,46
		Tunjangan	0	3	10	14	3	107	3,56
		Penghargaan	0	1	5	15	9	122	4,06
	Skor Rata-rata Kompensasi							3,72	
4	Motivasi Kerja	Kebutuhan Berprestasi	0	2	7	16	5	114	3,8
		Kebutuhan Berafiliasi	0	1	7	15	7	118	3,93
		Kebutuhan Kekuasaan	0	10	9	11	0	91	3,03
	Skor Rata-rata Motivasi Kerja							3,58	
5	<i>Job insecurity</i>	Arti Penting Aspek Kerja	0	5	12	10	3	101	3,36
		Perubahan Negatif Pada Aspek Kerja	0	2	6	16	6	116	3,86
		Ketidak berdayaan	0	4	7	15	4	109	3,63
	Skor Rata-rata <i>Job Insecurity</i>							3,62	

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survei, 2024

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat diketahui bahwa faktor bermasalah yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor *job insecurity* dan *Employee engagement* karena faktor *Employee engagement* memiliki skor rata-rata nilai yang rendah diantara faktor lainnya yaitu sebesar 3,06. *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Semakin tinggi *Employee engagement* maka kinerja karyawan semakin baik (Nurfajar, 2018)

Faktor *Job insecurity* memperoleh skor rata-rata yang tinggi yaitu sebesar 3,62 dimana arah pengaruhnya negatif. Setiap kenaikan tingkat pada *Job insecurity* akan berkontribusi pada menurunnya tingkat kinerja karyawan (Aulia Nur Amatha, 2019). Berikut ini adalah tabel hasil kuesioner pra-survei variabel *job insecurity*

Tabel 1.8
Variabel *Job Insecurity* di PT. Hyun Dong Indonesia

No	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Arti Penting Aspek Kerja	Kenaikan gaji sebagai tolak ukur keberhasilan	0	5	12	10	3	101	3,36
2	Perubahan Negatif Pada Seluruh Aspek Kerja	Kekhawatiran kehilangan harkat dan martabat pegawai	0	2	6	16	6	116	3,86
3	Ketidak berdayaan	Ketidak berdayaan untuk mempertahankan pekerjaan	0	4	7	15	4	109	3,63
Skor Rata-rata								3,62	
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden (30)									
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah pertanyaan Kuesioner									

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survei, 2024

Berdasarkan Tabel 1.9 diketahui bahwa indikator paling tinggi yang

mempengaruhi variabel *job insecurity* pada kinerja karyawan adalah dimensi kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan aspek kerja dengan skor 3,86. Pada aspek ini pegawai merasa takut akan perubahan kebijakan yang sebelumnya sudah ditetapkan ataupun aspek-aspek lain yang mengancam posisi jabatannya, maupun kompensasi yang didapatkan dimasa depan, jenjang karir dan keterikatan pegawai di dalamnya. Dimensi ketidakberdayaan juga memiliki skor diatas skor rata-rata yaitu 3,63, Dimana karyawan merasa tidak berdaya dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja dan karyawan tidak memiliki keberdayaan untuk mempertahankan pekerjaannya.

Pada kasus ini berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan narasumber dan hasil presurvey kuesioner didapati kendala yang melatarbelakangi antara lain:

1. Tingginya tingkat kekhawatiran pegawai akan dipecat jika melanggar peraturan Perusahaan
2. Tingginya tingkat kekhawatiran kehilangan harkat dan martabat pegawai, pengalaman di masa lampau terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) yang pernah dialami atau disaksikan membuat pegawai memiliki tingkat khawatir yang tinggi akan kehilangan harkat dan martabatnya.
3. Karyawan tidak memiliki keberdayaan dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja
4. Karyawan tidak memiliki keberdayaan dalam mempertahankan pekerjaannya

Adapun faktor lain yang berhubungan erat dengan kinerja karyaawan di PT. Hyun Dong Indonesia dan memiliki skor rata-rata paling rendah dalam pra-survei kuesioner adalah *employee engagement*. Berikut hasil pra-survei terkait variabel *Employee engagement* di PT. Hyun Dong Indonesia

Tabel 1.9
Variabel *Employee engagement* di PT. Hyun Dong Indonesia

No	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	<i>Vigor</i>	Energi dan stamina tinggi	1	10	7	5	7	97	3,23
2	<i>Dedication</i>	Kebanggaan	3	7	8	10	2	91	3,03
3	<i>Absorption</i>	Menikmati Pekerjaan	3	10	6	8	3	88	2,93
Skor Rata-rata							3,06		
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden (30) Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan Kuesioner									

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survei, 2024

Berdasarkan Tabel 1.10 diketahui bahwa dimensi paling rendah yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan variabel *Employee engagement* adalah dimensi *absorption*, dengan skor sebesar 2,93, dan dimensi *dedication* dengan skor sebesar 3,03. Dimana karyawan kurang memiliki kebanggaan terhadap Perusahaan dan pekerjaannya dan karyawan kurang menyatu dengan pekerjaannya,

Berdasarkan hasil tersebut didapati kendala yang melatarbelakangi adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya rasa bangga karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya sendiri
2. Karyawan kurang konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya dapat dilihat dari adanya peningkatan produk cacat dari tahun sebelumnya
3. Karyawan kurang menikmati pekerjaannya

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan terkait permasalahan kinerja karyawan di PT. Hyun Dong Indonesia, maka dapat dilakukan penelitian terkait **“Pengaruh *Job insecurity* dan *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hyun Dong Indonesia”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah penelitian. Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada yang bertujuan untuk memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya bertujuan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup kedalam penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul antara lain sebagai berikut:

1. Job insecurity

- a. Tingginya tingkat kekhawatiran pegawai akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan.
- b. Tingginya tingkat kekhawatiran kehilangan harkat dan martabat pegawai.
- c. Karyawan tidak memiliki keberdayaan dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja.
- d. Karyawan tidak memiliki keberdayaan dalam mempertahankan pekerjaan.

2. Employee Engagement

- a. Kurangnya rasa bangga karyawan terhadap Perusahaan dan pekerjaannya sendiri.
- b. Karyawan kurang konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya dapat dilihat dari adanya peningkatan produk cacat dari tahun sebelumnya.

c. Karyawan kurang menikmati pekerjaannya.

3. Kinerja Karyawan

a. Kurangnya kualitas hasil kerja karyawan, dapat dilihat dari data produk cacat yang meningkat pada tahun 2023.

b. Kurangnya kuantitas hasil kerja karyawan.

c. Karyawan kurang tepat waktu dalam melakukan tugas.

d. Karyawan kurang memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan penelitian antara lain:

1. Bagaimana *Job insecurity* Pada PT. Hyun Dong Indonesia.
2. Bagaimana *Employee engagement* Pada PT. Hyun Dong Indonesia.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan Pada PT. Hyun Dong Indonesia.
4. Seberapa besar pengaruh *Job insecurity* dan *Employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan baik secara Simultan dan Parsial Pada PT. Hyun Dong Indonesia.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Job insecurity* Pada PT. Hyun Dong Indonesia.
2. *Employee engagement* Pada PT. Hyun Dong Indonesia.
3. Kinerja Karyawan Pada PT. Hyun Dong Indonesia.
4. Pengaruh *Job insecurity* dan *Employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan baik secara Simultan dan Parsial Pada PT. Hyun Dong Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat sesuai dengan tujuan penelitian. Baik secara teoritis maupun praktis, khususnya bagi penulis dan instansi maupun bagi pembaca.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan serta dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian sejenis. Selain itu dapat bermanfaat bagi pengembangan penelitian selanjutnya khususnya mengenai pengaruh *Job insecurity* dan *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan perbandingan antara teori yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktik langsung selama penelitian.

2. Bagi Organisasi/Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah, khususnya mengenai kinerja karyawan, Serta organisasi dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai bahan evaluasi.

3. Bagi Karyawan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya.

4. Bagi Pihak Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi dan referensi untuk menjadi perbandingan dalam melaksanakan penelitian pada bidang kajian yang sama.